21.11.16

大労クラブ総会

企業におけるメンタルヘルス一次予防について

～貴社での対策を振り返りましょう～

独立行政法人　労働者健康福祉機構
大阪労災病院　勤労者予防医療センター
保健師　　米山　貴子

内容

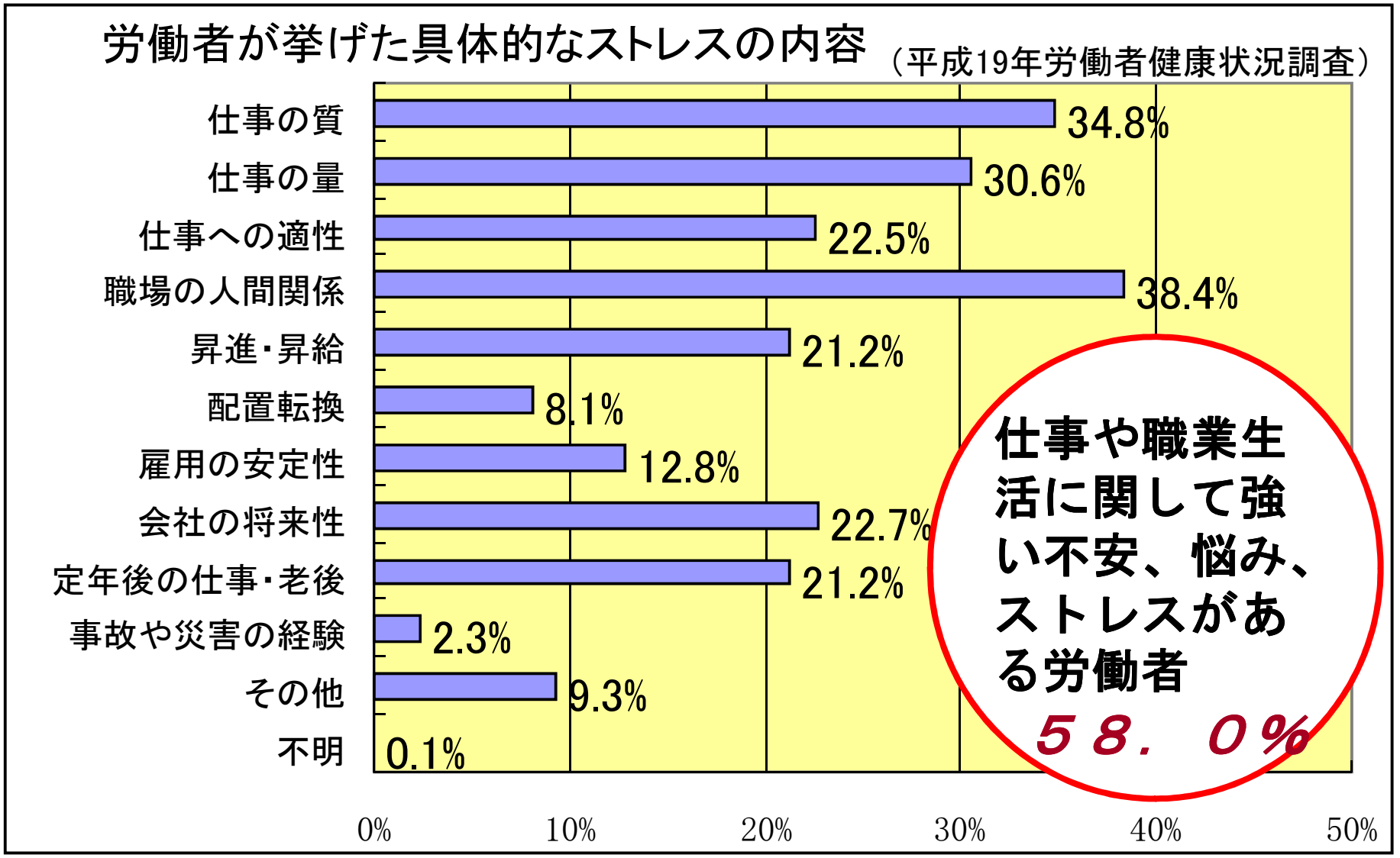
１　勤労者のメンタルヘルスをめぐる現状と
　　企業における安全配慮義務

２　メンタルヘルス対策の振り返りと見直し
　　～メンタルヘルスケアを体系化している
　　事例から検討する～

３　職場の環境改善
・メンタルヘルス改善意識調査票
　（ＭＩＲＲＯＲ）について
・勤労者メンタルヘルスチェックシステム
　（MENTAL-ROSAI）について

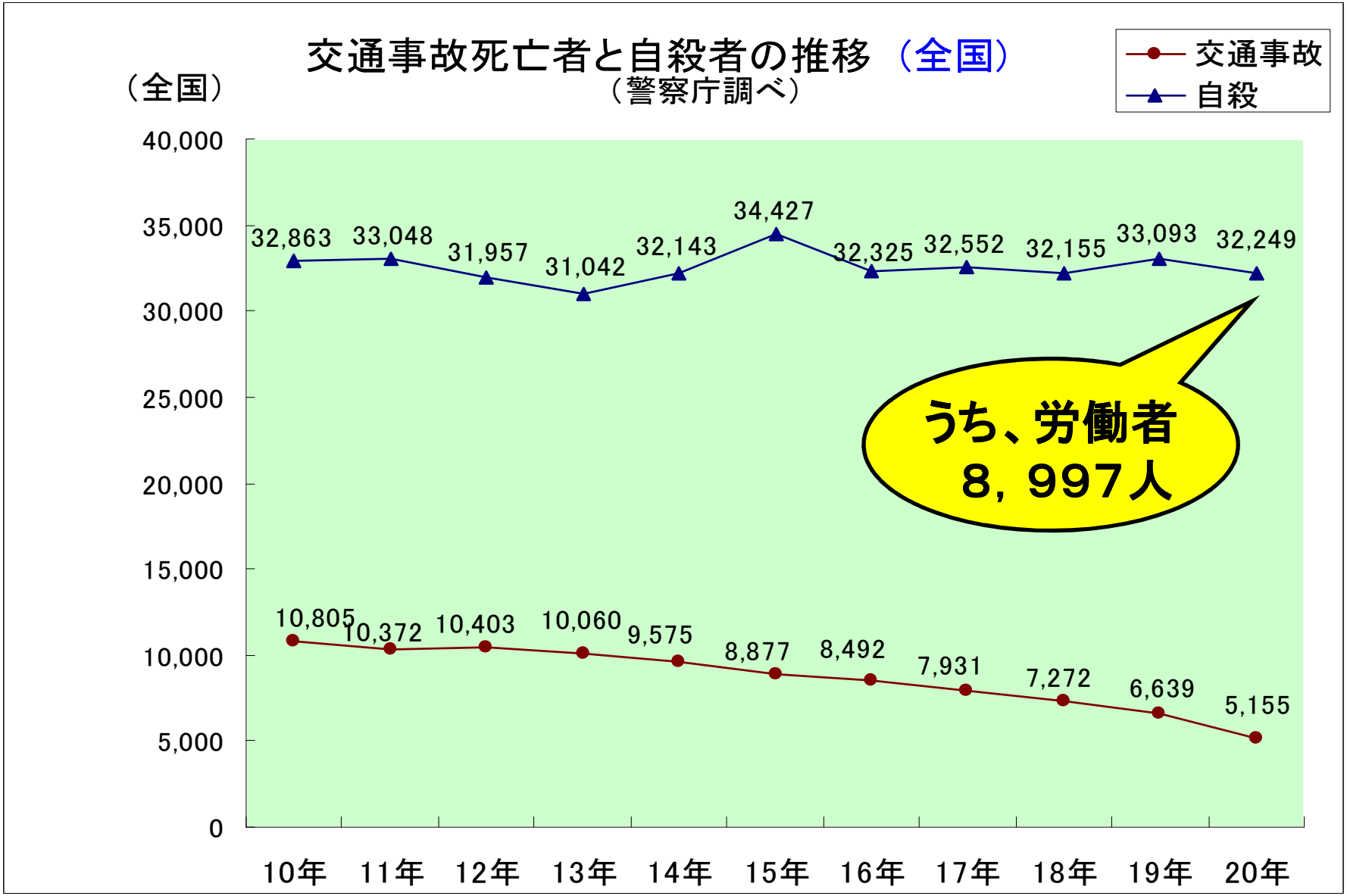
１　勤労者のメンタルヘルスをめぐる現状と企業における安全配慮義務

仕事上のストレス等の内訳

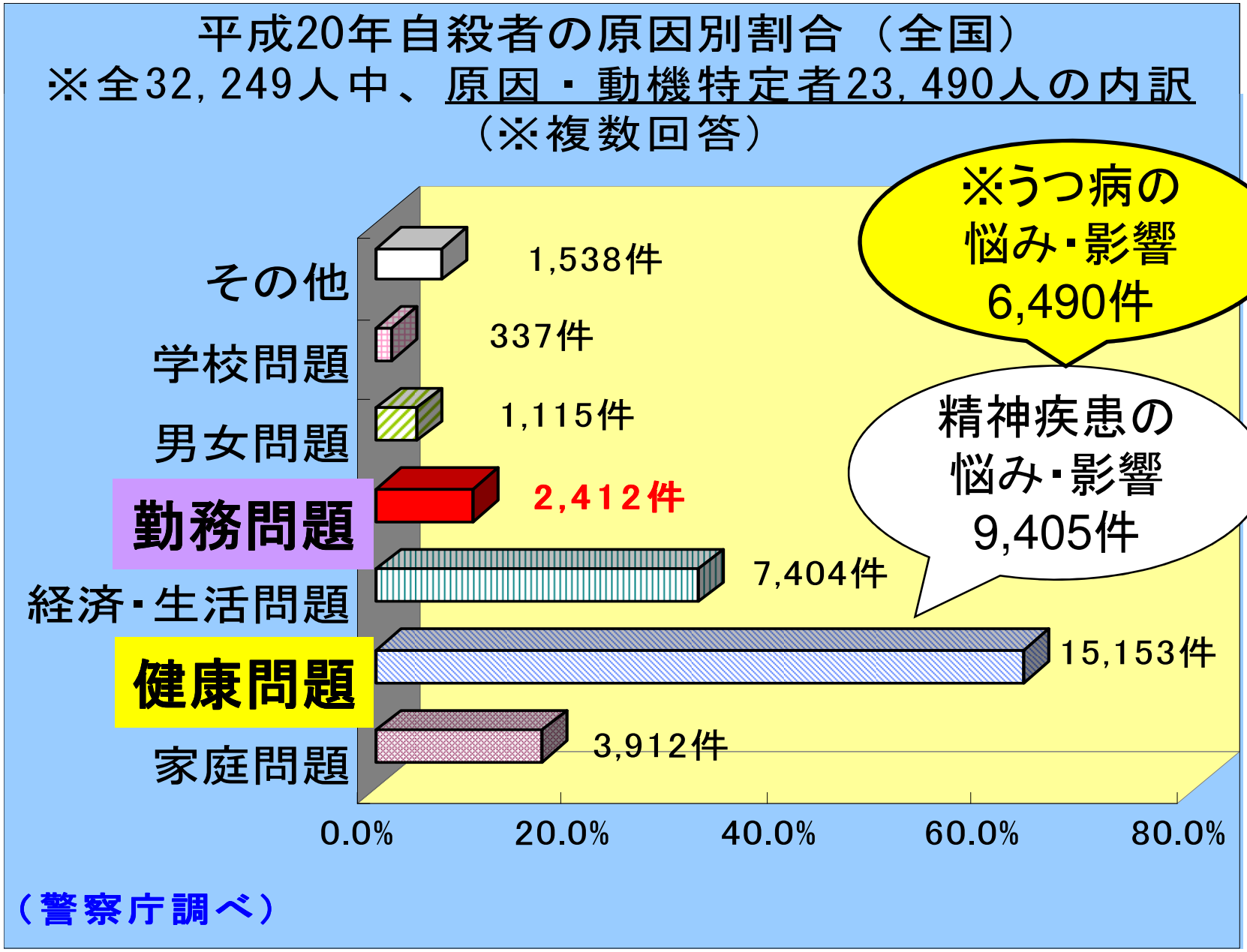


自殺の発生状況／自殺者の推移

自殺者数の推移（交通事故死亡者との比較）

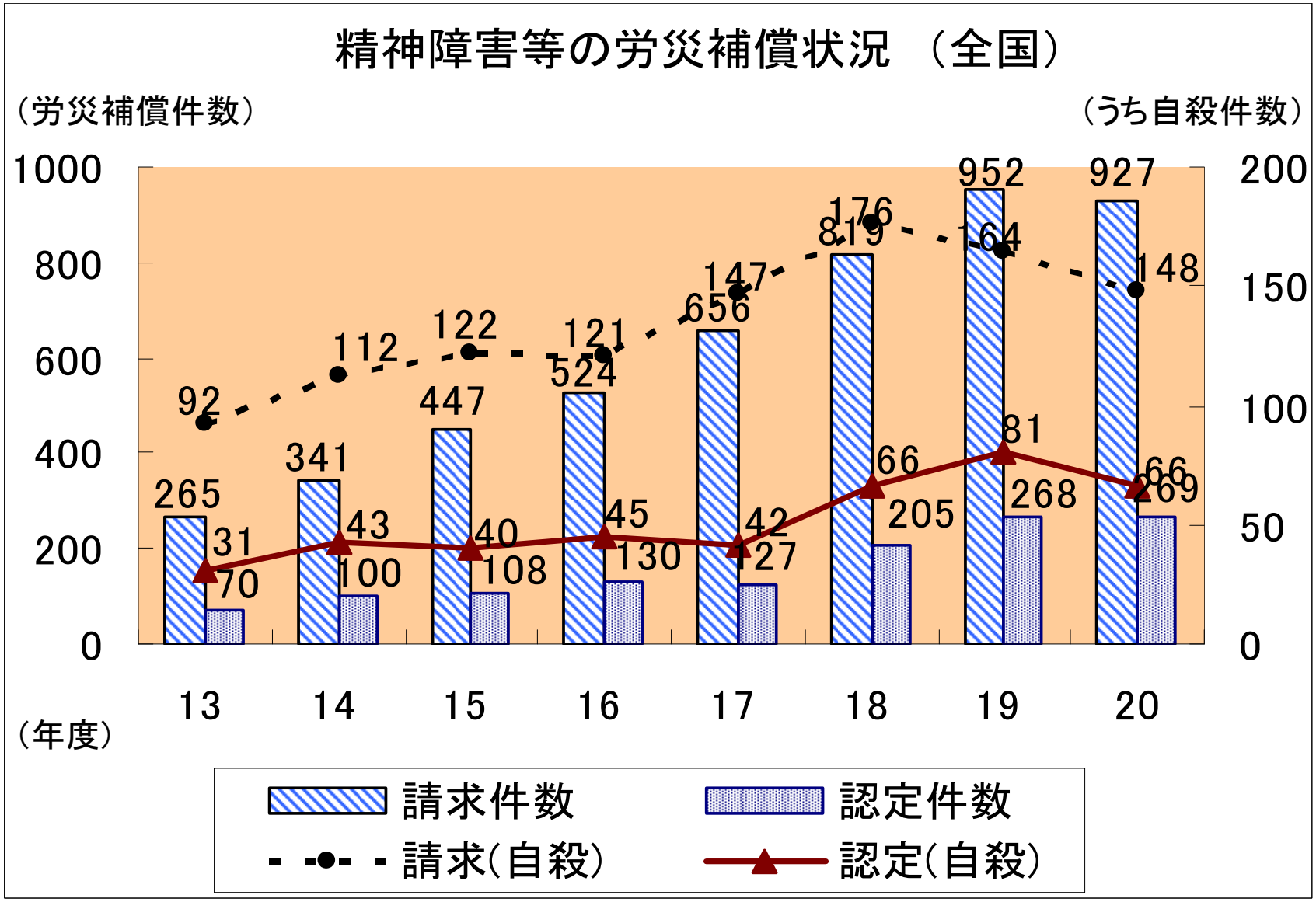


自殺の発生状況／自殺者の原因別内訳



労災認定件数

精神障害等に係る労災認定件数等の推移　（全国）



事業者に求められる安全配慮義務

- 安全配慮義務は、もともと判例の積み重ねによって確立されてきた概念

→ 2008年3月に施行された労働契約法第5条において、

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することが出来るよう必要な配慮をするものとする」と既定され、明文化が図られた。

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」概要

１　衛生委員会等における調査審議

２　心の健康づくり計画

３　メンタルヘルスケアの推進
- ①　セルフケア
- ②　ラインによるケア
- ③　事業場内産業保健スタッフ等によるケア
- ④　事業場外資源によるケア

４　メンタルヘルスケアの具体的進め方

５　個人情報の保護への配慮

２　メンタルヘルス対策の振り返りと見直し
～メンタルヘルスケアを体系化している事例から検討する～

予防3つの段階

	こころの管理
管理	発症管理：復帰支援 (1)個別のケースにあわせて対応 ①「要休養」の診断書が出される前の気づき ②主治医との連携（産業医・健康管理室等） ③本人・家族へのフォローアップ (2)復帰への支援づくり ①復職判定(対象者の社会適応性の判定・原則、現職場への復帰) → 仮出勤の制度化 ②復職後の問題(症状の再燃、再休職の問題・弱者、病者としての職場の受け入れ) ③プライバシーの問題
予防	発症予防：兆候管理 (1)自己の気づき (2)周囲の気づき → 早期の対応：①相談窓口を多くする ②支援体制の整備
発展	こころの健康づくり：ストレスマネジメント (1)正しい情報の提供 → 教育・啓発活動 (2)職場ストレス要因の改善 → 快適職場づくり (3)ストレス・コーピング

松下電器健康保険組合　松下産業衛生科学センター所長　山田誠二先生の文献より

４つのメンタルヘルスケア活動と３段階のストレス管理体制

	セルフケア	ラインによるケア	事業場内産業保健スタッフによるケア	事業場外資源によるケア
発症管理	休業指示前の早期治療	アンテナ・ネットワークづくり (仮出勤の制度化)	個別対応 (主治医との連携) 復帰への支援づくり (プライバシーの保護)	疾病管理 (主治医・産業保健スタッフとの関係づくり) EAPの活用
発症予防	自己の気づき :兆候管理	周囲の気づき :兆候管理	相談窓口 カウンセリング	カウンセリング 教育・啓発 EAPの活用
こころの健康づくり	ストレス・コーピング	快適職場づくり	支援体制の整備 教育・研修	教育・啓発

松下電器健康保険組合　松下産業衛生科学センター所長　山田誠二先生の文献より

事例：株式会社Ｒの取り組み

・事業内容：情報関連機器の開発・産業分野のソリューション事業
・従業員数：108,500名（2009年3月31日現在）

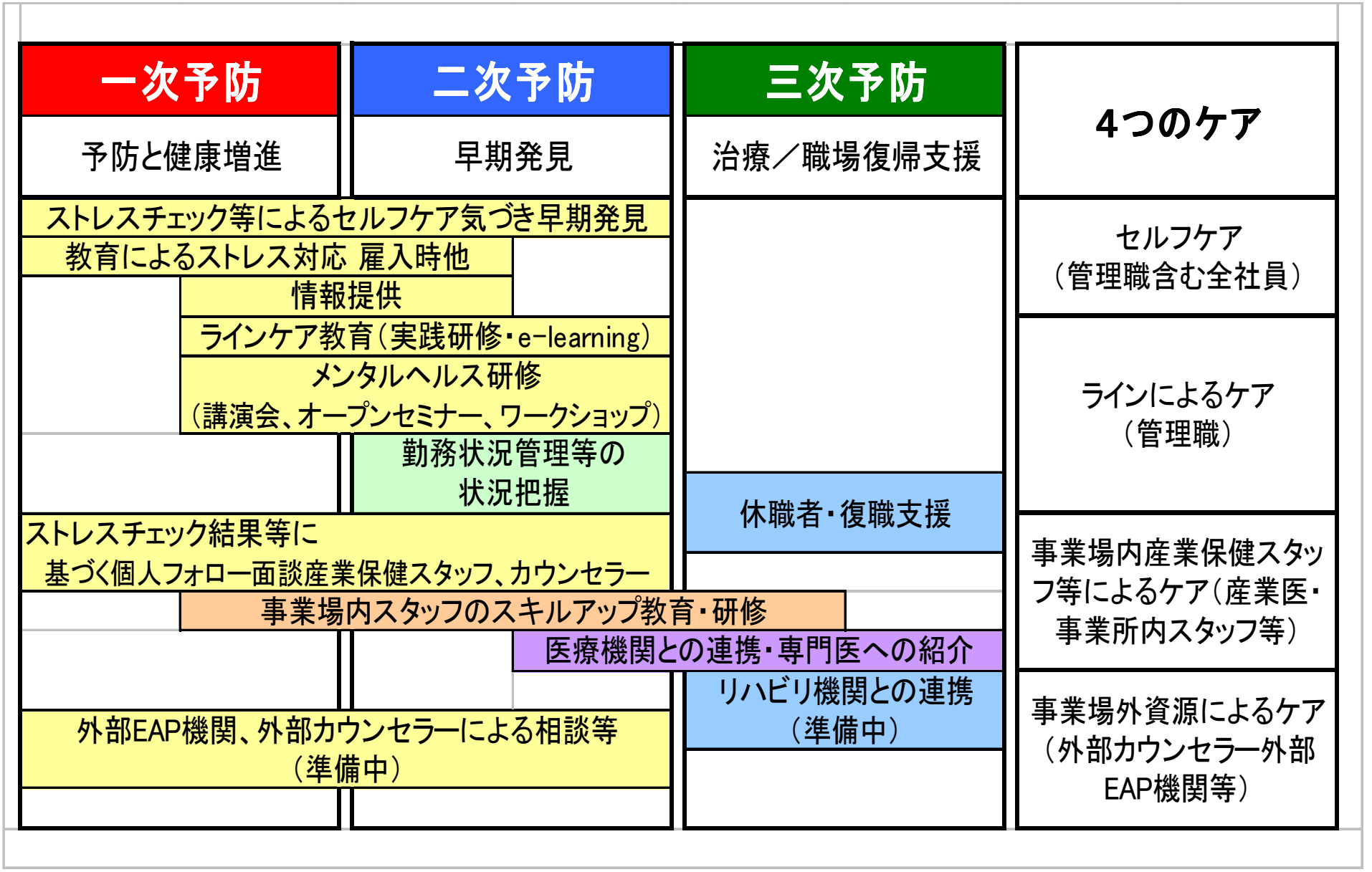
☆これまでのメンタルヘルス対策実施状況

・管理職向けラインケア教育、e-learningでの基礎教育とロールプレイを含む実践研修を実施
・全社員を対象としたストレスチェックを実施

☆2009年度からのメンタルヘルス対策

・新システムの導入により、いつでもWeb上でストレスチェックが可能
・各事業所ごとにメンタルヘルスセミナーを開催

事例：株式会社Rのメンタルヘルスケア
取り組み全体像



３　職場の環境改善

・メンタルヘルス改善意識調査票
（ＭＩＲＲＯＲ）について
・勤労者メンタルヘルスチェックシステム
（MENTAL-ROSAI）について

職場環境の改善とは

・メンタルヘルス不調を防ぐため、職場のストレス要因の軽減や支援の充実を試みる、働きやすい快適職場づくりの取り組み

・職場改善のポイント

- ○ 職場改善への共通理解
- ○ 職場スタッフの主体的な参加
- ○ 適切な現状把握と目標設定
- ○ 改善に向けた建設的な議論
- ○ 継続的な活動と評価・修正

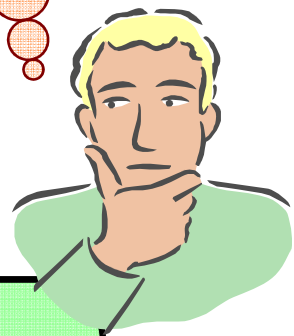
職場のストレス要因を把握するための犯人探しやあら探しをすることではない。

職場環境等の改善

職場環境の具体的問題点を把握

調査票等を用いた職場環境等の評価結果等を活用

過度な長時間労働
過重な疲労
心理的負荷
責任等はないか？



職場環境等の改善

職場環境・勤務形態の見直し
管理監督者の人間関係調整の能力の向上
職場組織の見直し等

課題は職場ごとに異なる！

●**各職場の実情やニーズに応じた対策・対応が重要**
- 職場改善を効果的に進めるため
- 職場のスタッフの主体的な参加を促すため

→現状把握を踏まえた上で、組織として職場のストレス要因等にどのように対処するか、対策の具体的な目標設定と活動計画を検討する必要がある。

●**職場のストレス評価を目的とした質問紙が数多く開発され、有用性が確立されているツールも少なくない。**

●**既存のストレス調査によっては、どのような対策が必要か？**
といった点を検討するには、難しいものもある。
- 一定の専門性を有するスタッフに限られる場合があるため

メンタルヘルス改善意識調査票
(ＭＩＲＲＯＲ)について

☆メンタルヘルス改善意識調査票
（MIRROR：Mental health Improvement and Reinforcement Research of Recognition）
：具体的なメンタルヘルス対策の目標設定と、活動計画の策定を促進するための質問紙

☆職場の望ましい状態が45項目に整理され、職場のメンバーがどのような職場を望んでいるのか、職場改善についてのニーズの把握と、適切な目標・活動の検討が促進される。

平成16-18年度産業医科大学高度研究
「ハイリスク職場におけるメンタルヘルス対策のためのツールの開発と他施設介入研究」(産業医科大学　産業生態科学研究所　精神保健学)

http://omhp-g.info/envi/pdf/tool02.pdf - Windows Internet Explorer
http://omhp-g.info/envi/pdf/tool02.pdf
ファイル(F) 編集 移動(G) お気に入り(A) ヘルプ(H)
お気に入り
コピーを保存 検索 選択
100%
1 / 3
完了
スタート

メンタルヘルス改善意識調査票 [MIRROR]

汎用版 職場メンバー用

あなたについて、該当するものを各項目１つずつチェック（ レ ）して下さい。

［所属部署］ （ ）

［職種］ □研究・開発 □ＳＥ □製造 □営業・販売 □企画 □その他（ ）

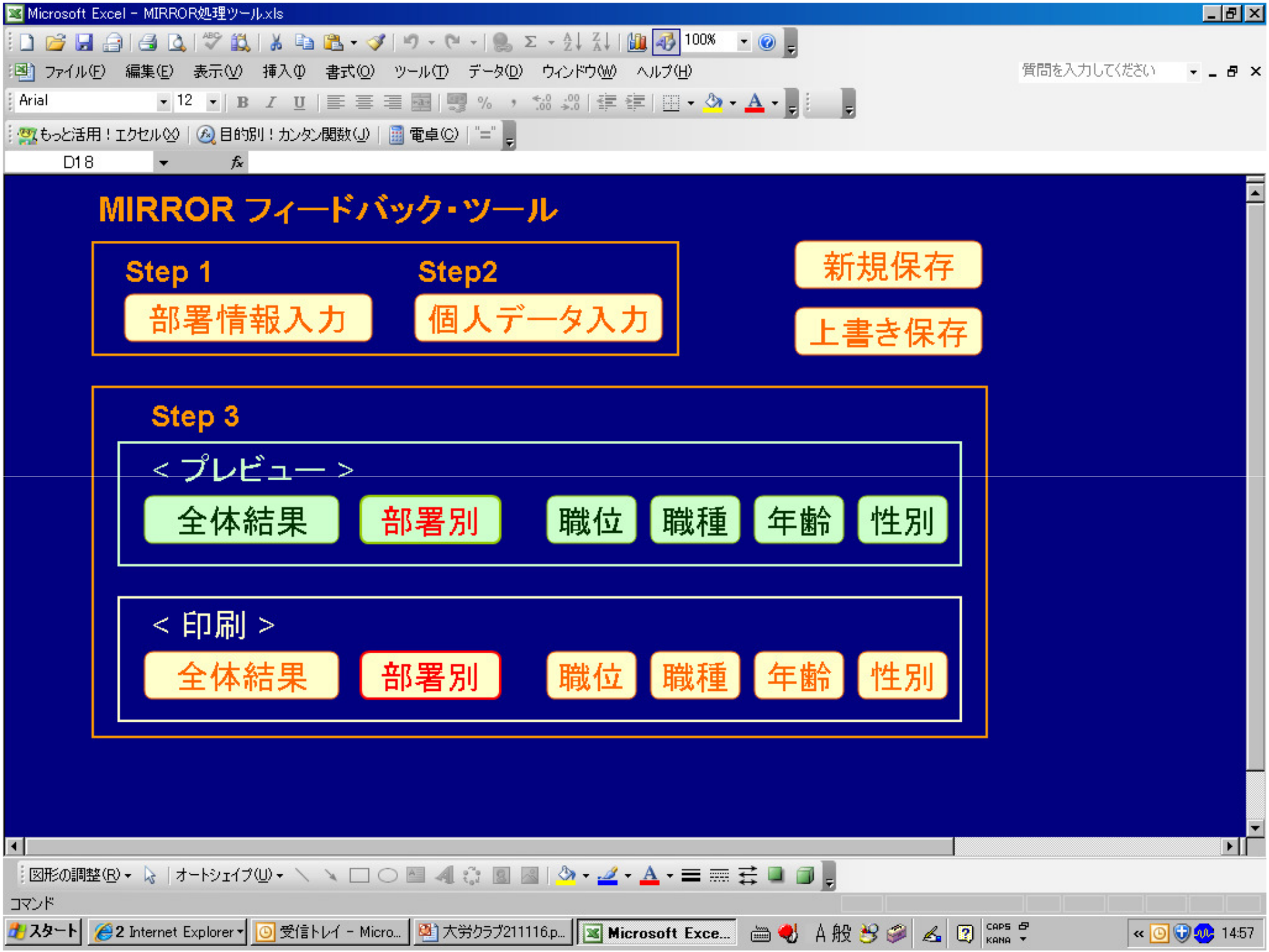
［職位］ □管理職 □一般社員 □その他（ ）

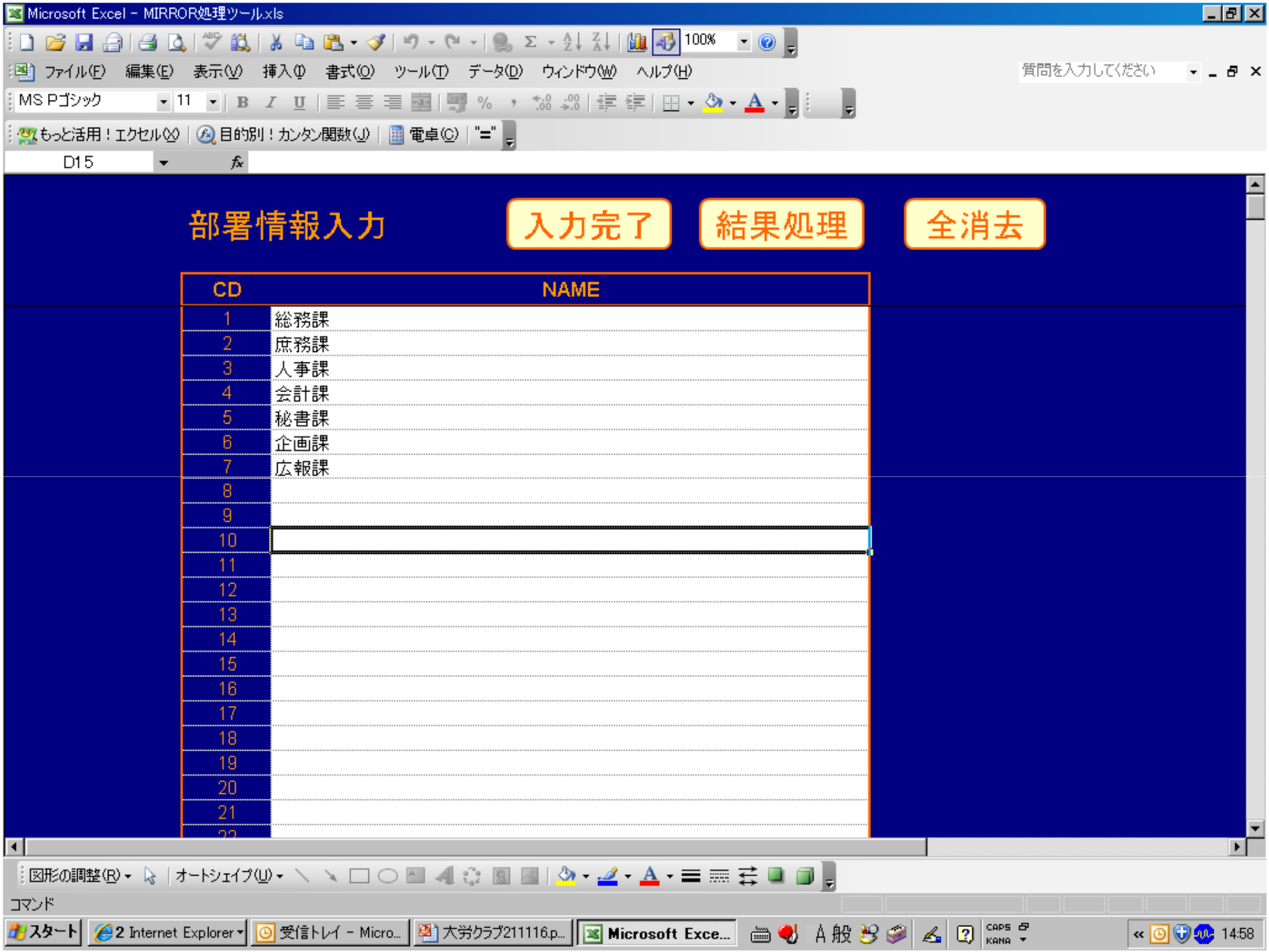
［性別］ □男 □女 ［年齢］（ ）歳

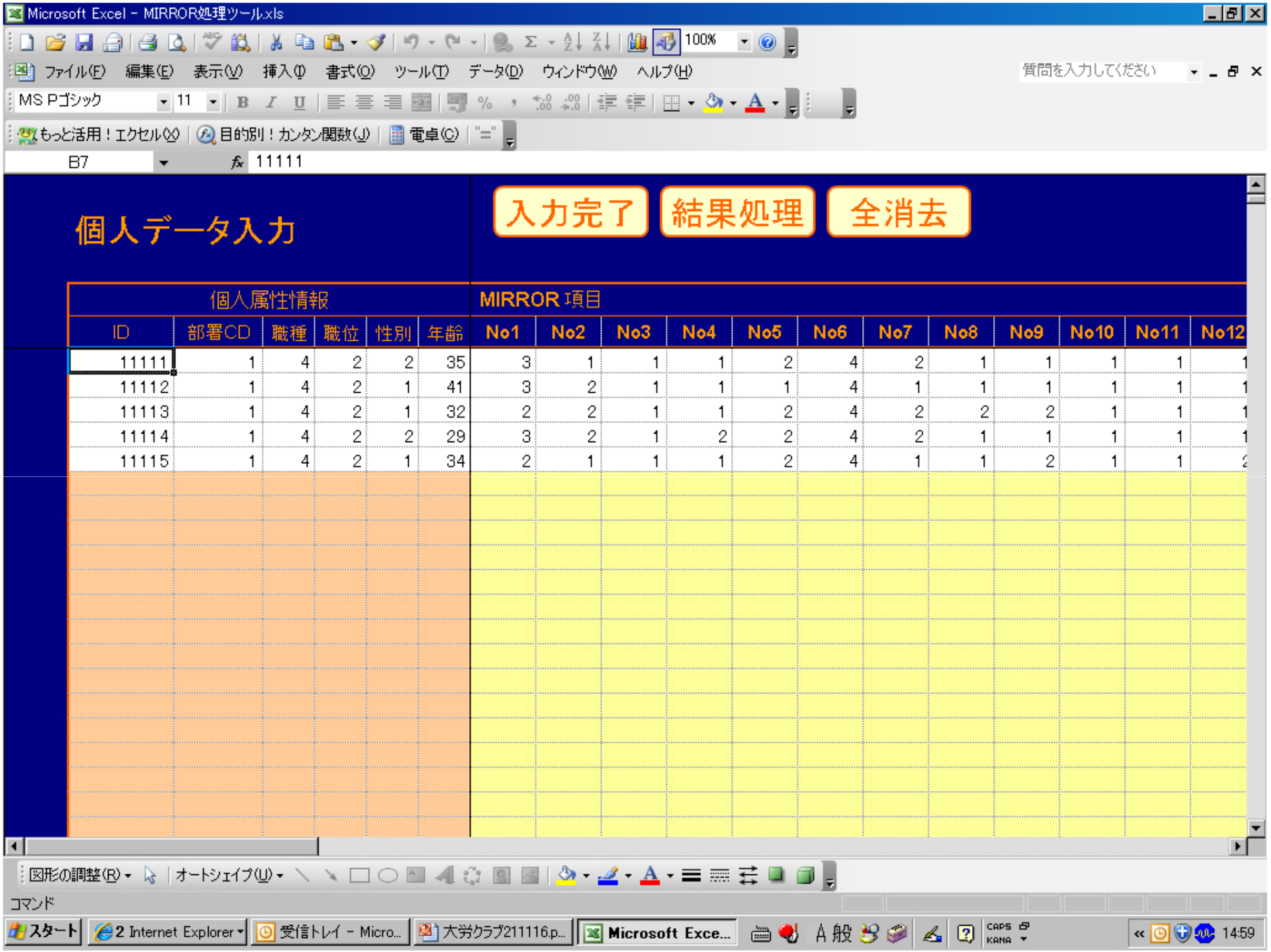
この調査票には、職場において望ましいと考えられる状態が述べられています。
あなたの職場について、**(1)すでに実現しており改善は不要、(2)できれば改善が必要 (3)ぜひ改善が必要、(4)職場とは関係がない項目である、**の中から、
最も近いものを１つ選び、○印を付けて下さい。

組織運営・教育

		実現しており改善は不要	できれば改善が必要	ぜひ改善が必要	この職場とは関係がない
1	人の配置や仕事量の割り当てが適切に行われ、特定の人に負荷が偏らない。	1	2	3	4
2	仕事の指示をする人が明確になっており、誰に従うか迷うことはない。	1	2	3	4
3	それぞれの技能に見合った難易度の仕事が割り当てられている。	1	2	3	4
4	業務分担の内容は明確化されている。	1	2	3	4
5	他のグループとの連携・協力はうまくいっている。	1	2	3	4
6	配置転換・グループ換えは適切に行われている。	1	2	3	4
7	仕事の方針はみんなの納得のいくやり方で決められている。	1	2	3	4


Microsoft Excel - MIRROR処理ツール.xls
ファイル(F) 編集(E) 表示(V) 挿入(I) 書式(O) ツール(T) データ(D) ウィンドウ(W) ヘルプ(H)
質問を入力してください
Arial
12
もっと活用！エクセル(X)
目的別！カンタン関数(J)
電卓(C)
D18
MIRROR フィードバック・ツール
Step 1
部署情報入力
Step2
個人データ入力
新規保存
上書き保存
Step 3
< プレビュー >
全体結果
部署別
職位
職種
年齢
性別
< 印刷 >
全体結果
部署別
職位
職種
年齢
性別
図形の調整(R)
オートシェイプ(U)
コマンド
スタート
2 Internet Explorer
受信トレイ - Micro...
大労クラブ211116.p...
Microsoft Exce...
A 般
CAPS
KANA
14:57


Microsoft Excel - MIRROR処理ツール.xls
ファイル(F) 編集(E) 表示(V) 挿入(I) 書式(O) ツール(T) データ(D) ウィンドウ(W) ヘルプ(H)
質問を入力してください
MS Pゴシック
11
もっと活用！エクセル(X)
目的別！カンタン関数(J)
電卓(C)
D15
部署情報入力
入力完了
結果処理
全消去
CD
NAME
1 総務課
2 庶務課
3 人事課
4 会計課
5 秘書課
6 企画課
7 広報課
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
図形の調整(R)
オートシェイプ(U)
コマンド
スタート
2 Internet Explorer
受信トレイ - Micro...
大労クラブ211116.p...
Microsoft Exce...
CAPS
KANA
14:58


Microsoft Excel - MIRROR処理ツール.xls
ファイル(F) 編集(E) 表示(V) 挿入(I) 書式(O) ツール(T) データ(D) ウィンドウ(W) ヘルプ(H)
質問を入力してください
MS Pゴシック
11
もっと活用！エクセル(X)
目的別！カンタン関数(J)
電卓(C)
B7
11111
個人データ入力
入力完了
結果処理
全消去
個人属性情報
MIRROR 項目
ID
部署CD
職種
職位
性別
年齢
No1
No2
No3
No4
No5
No6
No7
No8
No9
No10
No11
No12
11111 1 4 2 2 35 3 1 1 1 2 4 2 1 1 1 1 1
11112 1 4 2 1 41 3 2 1 1 1 4 1 1 1 1 1 1
11113 1 4 2 1 32 2 2 1 1 2 4 2 2 2 1 1 1
11114 1 4 2 2 29 3 2 1 2 2 4 2 1 1 1 1 1
11115 1 4 2 1 34 2 1 1 1 2 4 1 1 2 1 1 2
図形の調整(R)
オートシェイプ(U)
コマンド
スタート
2 Internet Explorer
受信トレイ - Micro...
大労クラブ211116.p...
Microsoft Exce...
A 般
CAPS
KANA
14:59

Microsoft Excel - MIRROR処理ツール.xls
次ページ(N) 前ページ(P) ズーム(Z) 印刷(T)... 設定(S)... 余白(M) 改ページ プレビュー(V) 閉じる(C) ヘルプ(H)

集計対象:
総務課

担当者:

メンタルヘルス改善意識調査票(MIRROR)集計結果:現状把握と改善点の絞り込み

「実現し改善不要」の割合が多い項目は下記の通りです。

No	項目	実現率	要望率
3	それぞれの技能に見合った難易度の仕事が割り当てられている。	100%	0%
10	仕事の目標、作業の見通しや位置づけの情報がきちんと伝えられている。	100%	0%
11	進捗状況・達成度について上司と定期的に話し合う場が設定されている。	100%	0%
14	上司が部下の訓練や研修の機会を積極的に与えている。	100%	0%
20	顧客や関連業者とのトラブル発生時の相談・支援体制はできている。	100%	0%
23	職場の分煙は適切に行われている。	100%	0%
24	作業環境調整(空調・照明など)に、作業者の希望が反映されている。	100%	0%
29	仕事の区切りがついたら他の人に気がねせずに帰れる。	100%	0%
31	年休はとりやすい。	100%	0%
36	現場の担当者には、円滑に仕事を進めるために十分な権限がある。	100%	0%

〔改善の実績とヒント〕 あなたの部署でうまくいっているのはどんなことでしょうか。
また、どんな取り組みをすれば、あなたの部署に適合しやすいでしょうか。

1
2
3
4
5

改善を望む割合が多い項目は下記の通りです。

※"ぜひ"は特に強く改善を望む方の割合

No.	項目	要望率	ぜひ
1	人の配置や仕事量の割り当てが適切に行われ、特定の人に負荷が偏らない。	100%	60%

印刷プレビュー : 1 / 2 ページ
スタート 2 Internet Explorer 受信トレイ - Micro... 大労クラブ211116.p... Microsoft Exce... 般 CAPS KANA 14:59

Microsoft Excel - MIRROR処理ツール.xls
次ページ(N) 前ページ(P) ズーム(Z) 印刷(T)... 設定(S)... 余白(M) 改ページ プレビュー(V) 閉じる(C) ヘルプ(H)

2
3
4
5

改善を望む割合が多い項目は下記の通りです。　※“ぜひ”は特に強く改善を望む方の割合

No.	項目	要望率	ぜひ
1	人の配置や仕事量の割り当てが適切に行われ、特定の人に負荷が偏らない。	100%	60%
22	職場の中で、取り残されたり孤立したりする者はいない。	100%	60%
16	生産や注文などの入力作業による負荷は多すぎない。	100%	40%
17	資料や報告書の作成は必要最小限になるように配慮されている。	100%	40%
18	出張業務時の連絡・支援のためのシステムが整備されている。	100%	40%
19	仕事の大きな負荷が長期化する場合の補充・支援は速やかに行われている。	100%	40%
21	職場の中で、勝手にふるまう者はいない。	100%	40%
35	混雑する時間・経路を避けて通勤できる。	100%	40%
41	上司が多忙な職場では、代理を務める者が設定されている。	100%	40%
34	休日出勤の後には代休をとりやすい。	100%	20%

〔改善点の候補〕 あなたの部署で改善すべき点を箇条書きして下さい。
必要があれば、自分の部署でできそうか、より上位の権限が必要かを分けてみましょう。

1	自部署	上位
2	自部署	上位
3	自部署	上位
4	自部署	上位
5	自部署	上位

〔今回の課題〕 上記の候補の中から、取り組みやすそうなものはどれですか。

[裏面]全項目の集計結果→

印刷プレビュー：1 / 2 ページ
スタート MIRRORの実施と活用 | ... 大労クラブ211116.ppt Microsoft Excel - M... 17:39

MIRRORの結果を参考に協議する

ONo.1～14 ： 組織運営・教育
- No.1～5　→ 仕事の分担・連携　等
- No.6～12　→ 仕事の方針・課題の共有・意見の反映・意思確認等
- No.13,14　→ 能力開発　等

ONo.15～20：作業・業務の改善
- No.15～17 → 仕事量・負荷　等
- No.18～20 → 支援体制　等

ONo.21,22　：対人関係
ONo.23～25：職場環境
ONo.26～35：勤務時間・休息
- No.26～30 → 休憩・残業　等
- No.31～35 → 休暇・休日出勤　等

ONo.36,37　：裁量・権限
ONo.38　　：技能活用・やりがい
ONo.39～44 ：上司の支援
ONo.45　　：同僚の支援

課題がよく見える！！

MIRRORを使用した職場改善活動の事例

●Ａ事業所

・業務内容：製造業
・対象　　：研究開発職2,500人

☆方法

①定期健康診断実施時に、MIRROR及び職業性ストレス簡易調査票による調査を実施

②各職場単位で集計、返却し、各職場にて結果をメンバーに開示し、グループ討議を実施

③自職場がよりよい職場となるための行動目標(改善テーマ)を３つ決定し、職場に掲示

MIRRORを使用した職場改善活動の事例

☆結果

半年後、所属長に行動目標実施状況を確認した。
→「実行し定着」が40%
→「実施しているがより改善が必要」が42%と、
80%以上の所属で改善テーマが実行されていた。

１年後、再度MIRROR及び職業性ストレス簡易調査票による調査を実施し、前年度と比較した。
→「仕事の負担」「職場の支援」ともに軽度改善
→疾病休業日数が減少
→ＭＩＲＲＯＲでは７項目で有意な改善
→リーダーへのアンケート
「今回のツールは有用であった」と回答95%
「このような機会は今後も必要」と回答94%

MIRRORを使用する場合の注意点

●改善目的の職場評価であることを周知し、職場の良否の判断や人事考課には決して使用しない旨を伝える。

●回収から返却までの流れを説明し、回答者の同意を得る。

●フィードバック時は個人が特定できないよう、原則として10人以上のグループに対して返却するといった配慮が必要。

☆MIRRORの使用にあたっては、取扱説明書をご一読下さい！

産業医科大学　産業生態科学研究所　精神保健学研究室

http://omhp-g.info/index.html

勤労者メンタルヘルスチェックシステム (MENTAL-ROSAI)について

★平成16年～20年度の5ヵ年計画の研究にて、勤労者におけるインターネットによるメンタルヘルスチェックと、生活習慣に関する保健指導介入の有用性が検討された。

★メンタルヘルスチェックシステム（MENTAL-ROSAI）
：インターネットによるメンタルヘルスチェックを行い、その結果に基づき、勤労者個人と職場の管理監督者、産業保健スタッフ等への助言を行う包括的なストレス対策システム。
上記の研究によって開発された。

★全従業員を対象に、メンタルヘルス調査※を実施。その結果をレーダーチャートなどを用いて個別にフィードバックする。

※職業性ストレス簡易調査票、生活習慣調査、CES-D(うつ状態の程度を判定)、ライフイベント調査として、「精神障害等の労災認定評価表」から心理的負荷の具体的出来事を採用

勤労者メンタルヘルスチェックシステム (MENTAL-ROSAI)について

個人向けアプローチ

・メンタルヘルス不調者の早期発見

・産業医、医療機関の情報提供

・メンタルヘルス不調への気づき
(メンタルヘルス調査・教育研修)

事業所向けアプローチ

・従業員のメンタルヘルス状況の調査、報告
・作業環境、人事労務管理体制、職場の風土等職場環境の問題点を把握
・事業場内産業保健スタッフの取り組みへのサポート
・関連機関の情報提供

個人情報の保護

労災疾病等１３分野医学研究・開発、普及事業「インターネットによるメンタルヘルス・チェックと精神保健指導の有用性に関する実証的研究」
独立行政法人　労働者健康福祉機構　勤労者メンタルヘルス研究センター
http://www.research12.jp/mental/index.html

勤労者メンタルヘルスチェックシステム (MENTAL-ROSAI)について

★これまでに40以上の事業所にて実施、4,000名以上の勤労者の方が体験されている。

☆結果

・同僚からのサポート認知が向上、健康行動の変容意欲が認められた。
・利用者の満足度
　：「とても参考になった」「まぁ参考になった」…83%
・現在システムに改良を加え、利用価値や利用者満足度を更に高めていくことが課題

☆現在、第二期５ヵ年計画に向けてシステムを更新中です。
本システムを用いたメンタルヘルス対策の参加事業所を募集中ですので、興味をお持ちになられましたら、詳細はメールにて下記までお問い合わせ下さい。

mental-tel@yokohamah.rofuku.go.jp
横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター長
山本 晴義　医師(主任研究者)

参考：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

- 産業医学振興財団が厚生労働省より委託され、開設
- 職域のメンタルヘルス対策及び過重労働対策について、労働者・家族などからの「どこに相談すればよいのか」「どのような支援があるのか」などの様々な問いかけに対し、迅速に、かつ的確に対応できる基盤を整備することが目的
- 掲載情報は、高度な内容を盛り込むという主旨ではなく、閲覧者にニーズを考慮して、必要な情報を選定

http://kokoro.mhlw.go.jp

☆厚生労働省・勤労者予防医療センターのホームページのトップページにもバナーがあります。